

Гераськіна О. С.
НТУ «ХП»

ПРОБЛЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ДЕВІАЦІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал – один з найскладніших об'єктів управління в організації, так як насамперед це є люди зі складним комплексом індивідуальних якостей – соціальних, психологічних, професійних, мотиваційних та ін.

Неможливість здійснити практичну повну перевірку кандидатів призводить до появи в організації так званих «організаційних девіантів», які можуть становити загрозу або завдавати істотної шкоди її функціонуванню. Так як девіантна поведінка в організації може виявлятися в різних видах: розкрадання майна підприємства, торгівля комерційними таємницями, створення в колективі несприятливого морально-психологічного клімату та інше, проблема організаційної девіації є поширеною і з нею доводиться стикатися менеджменту кожної організації.

Тому проблема кадрової безпеки є однією з найбільш важливих в системі управління організаціями. Тут є місце для наукових досліджень і розробок, які дадуть розуміння того, як побудувати систему управління персоналом таким чином, щоб уберегти організацію від можливих негативних дій з

боку власних співробітників, як попереджати, ліквідувати загрози і проводити профілактичні роботи.

Розглядаючи проблему кадрової безпеки в межах теорії девіантної поведінки, ми стикаємося з окремим видом девіантної поведінки – організаційними девіаціями. «Організаційні» девіації – це низка типових дій, що становлять загрозу для організації з боку її членів, які не зважають у своїх діях на внутрішні норми. Таким чином, в організаціях є свої девіанти, які демонструють поведінку, що відхиляється від поширених в організації цінностей, правил і стереотипів, очікувань, установок. Ці правила і норми можуть бути письмовими та усними, індивідуальними та груповими, загальноорганізаційними і більш високого рівня. Звичайно, їх порушення викликає збої в діяльності організації, завдає їй шкоду.

Організаційна девіантна поведінка може мати одну з двох форм: випадкова і стійка. Випадкова форма девіантної поведінки пов'язана з епізодичним порушенням порядку взаємодії між членами організації в процесі трудової діяльності. При такій формі відхилень поведінкові девіації носять відкритий, мимовільний характер і, найчастіше, приписуються ситуації, що обумовило дезорганізацію поведінки. До випадкової форми відносять помилки, грубість, халатність, замовчування, бездіяльність.

Стійка форма девіантної поведінки – це системне порушення прийнятих в організації норм і правил, що викликає осуд, покарання і мобілізацію позитивних сил організації для усунення наслідків цих порушень.

Високий рівень дисципліни; зростання чисельності кваліфікованих кадрів, зниження плинності кадрів, досягнення високого освітнього рівня та компетентність керівників є основними ознаками зниження проявів організаційних девіацій, а отже напрямками, що забезпечують кадрову безпеку організації.

Тому, кадрова безпека являє собою генеральний напрямок кадрової роботи, тобто сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, що спрямовані на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального і згуртованого колективу.

Проблема девіації трудового поведінки обумовлює, з одного боку, необхідність поглиблення теоретичних уявлень, що розкривають причини девіації у сфері трудової поведінки, з іншого – потребу в продуктивних практич-

них діях, що сприяють формуванню соціально орієнтованої моделі трудового взаємодії та поведінки.